العنوان:	العلاقة بين الإنتماء التنظيمي والمهني للمنظمة والمراجع الخارجي واداء الفاحص الضريبي: دراسة ميدانية
المصدر:	المؤتمر الضريبي التاسع عشر : النظام الضريبي المصري وحتمية التغيير - الجمعية المصرية للمالية العامة والضرائب - مصر
المؤلف الرئيسي:	شلبي، عزة حلمي محمود
المجلد/العدد:	مج3
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
مكان انعقاد المؤتمر:	القاهرة
رقم المؤتمر:	19
الهيئة المسؤولة:	الجمعية المصرية للمالية العامة والضرائب
الشهر:	يونيه
الصفحات:	1 -32
رقم MD:	676069
نوع المحتوى:	بحوث المؤتمرات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	الفحص الضريبي، مراجعو الحسابات، الولاء والانتماء، الالتزام التنظيمي، مصر، الأداء المهني
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/676069

١٩

المؤتمر التاسع عشر

النظام الضريبي المصري وحتمية التغيير

العلاقة بين الإنتماء التنظيمي والمهني للمنظمة والمراجع الخارجي واداء الفاحص الضريبي

دراسة ميدانية

الدكتورة

عزة حلمي محمود شلبي

أستاذ مساعد، المحاسبة،

جامعة تبوك بضباه

العلاقة بين الإنتماء التنظيمي والمهني للمنظمة والمراجع الخارجي واداء الفاحص الضريبي دراسة ميدانية

ملخص البحث:

استهدف هذا البحث دراسة تأثير الإنتماء التنظيمي والمهني للمراجع الخارجي ومنظمته التي يعمل بها علي اداء الفاحص الضريبي **بمصر** ، تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية من العاملين في شركات الأموال ، ومكاتب المراجعة في **مدينة القاهرة والجيزة باعتبارهما من اكبر المدن المصرية** ، وقد بلغ العائد من الاستبانات ٢٥٠ استبانة تشكل عينة الدراسة استخدم أسلوب الانحدار المتعدد والانحدار المرحلي ومعامل سبيرمان وقد كشفت النتائج عن مجموعة من العلاقات حيث اتضح أن متغير الإنتماء التنظيمي لمكتب المراجعة الخارجي يتحدد بكل من بنفس العوامل الخبرة والحافز والاستقلال ، كما اتضح ان متغير الأداء الوظيفي للفاحص الضريبي يتأثر بالإنتماء المهني للمراجع الخارجي

وقد أوصت الدراسة بأنه يجب تحسين مستوى إدراك المراجعين بالأدوار العملية التي يؤدونها، والمنظمة التي يعملون فيها، إذ أن ذلك قد يكون عاملا مؤثرا في الإنتماء التنظيمي والأداء الوظيفي للمأمور الفاحص.

Impact Of The Relationship Between The Variables Of Career And Organizational Commitment On Work Performance Of The Tax Examiner

Azza Helmy Mahmoud Shalaby

Assistant Professor, Department of Accounting,
, University of Tabuk, Saudi Arabia

Abstract:

This study suggested and tested a causal model for the relationship between, Career And Organizational Commitment and its effects on work performance of the The Tax Examiner in Egypt .
Data were collected through a questionnaire distributed to a random sample of employees in companies of funds, auditing and tax offices in the city of cairo and giza . two hundred and fifty questionnaires were returned. The use of path analysis revealed the following significant causal relationships: (١) organizational commitment was determined by, experience, motivation, role conflict, role ambiguity and job satisfaction.(٢) work performance was determined by, experience, job stress and organizational commitment. Finally, the study recommended the importance of reducing work conflict by improving job condition and job characteristics.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في دراسة أثر انعكاس **متغيرات** عوامل الانتماء التنظيمي للمراجع الخارجي علي الاداء الوظيفي للفاحص الضريبي من خلال التطبيق على الواقع العملي على البيئة المصرية.
ويعد الالتزام التنظيمي الحالة النفسية التي تربط الموظف في المنظمة (Meyer &Allen, ١٩٩١)، إما نتيجة التزام وجداني او التزام معياري او حاجتهم في الاستمرار في المنظمة مثل العلاقية بين اي شخصين (Rusbult & Buunk, ١٩٩٣), (Arriaga & Agnew, ٢٠٠١)، (McMahon , ٢٠٠٧)

وهناك العديد من العوامل المهنية والتنظيمية ، والتي تتفاعل فيما بينها بصورة ديناميكية، وقد يجد الفرد نفسه طرفاً في عدد كبير من العلاقات الثنائية والتي يلعب فيها أحد دورين (عبد اللطيف، ١٩٩٧)، إما أن يكون هو الطرف المؤثر الذي يمارس نفوذه وسيطرته على الطرف الآخر، ويجعله يتصرف بالطريقة التي يرضي عنها هذا المؤثر، أو إنه يكون هو الطرف المستجيب الذي يخضع لتأثير وسيطرة الطرف الآخر، وبالتالي يعدل من سلوكه بحسب ما يملي عليه الطرف الآخر، وقد ترجع تلك العلاقة إلى عامل الانتماء بين الفرد وجهة عمله، كالعلاقة بين المراجع ومكتب المراجعة ، فإذا كان لدي الفرد انتماء لمهنته التي ينتسب إليها وتنظيمه الذي يعمل فيه، فإنهم سيريدون النجاح لهذا الشئ أو سيبذلون أقصى جهد للمساعدة علي إنجاحه (شعيشع ، ١٩٩٨) ، لذلك تعتبر دراسة وتحليل المتغيرات التنظيمية في علاقتها بالانتماء المهني لمستوي أداء المراجع الخارجي من الأمور الهامة ، وأن تجاهل المتغيرات التنظيمية لمكتب المراجعة يؤدي إلي خلق درجات متفاوتة من الانتماء المهني ،الأمر الذي يؤدي إلي وجود درجات متفاوتة من الدقة في مجال التقديرات المهنية ، ومن ثم يؤدي إلي حدوث بعض الأخطاء الجوهرية في الأداء المهني والتي تمثل خطرا كبيرا يهدد مهنة المراجعة، تجعل قرارات مستخدميها- الفاحص الضريبي- ، أقل مثالية مثل التقدير الجزافي ، وإهدار الدفاتر حيث يمثل تقرير الفحص حلقة اتصال بين الفاحص الضريبي والمراجع الخارجي ، لذلك كان لابد أن يتم الاتصال في اتجاهين من الفاحص الضريبي إلى مكتب المراجعة ومن مكتب المراجعة الي الفاحص الضريبي (سمية ، ٢٠٠٣) ، لذلك فإن الأمر يتطلب دراسة متغيرات**الانتماء التنظيمي** بهدف تخفيض حدة التعارض إلي أدني درجة بين المراجع الخارجي الفاحص الضريبي .

ويمكن تلخيص أهداف واهمية الدراسة فيما يلي:

بيان أثر االمتغيرات التنظيمية للانتماء التنظيمي - **مجتمعة** - **من خلال معرفة أثرها علي الاداء المهني للمراجع الخارجي ،وانعكاسها علي الفاحص الضريبي** وذلك كله من خلال إجراء دراسة نظرية وميدانية

فرضا البحث :

يتمثل فرضي البحث فيما يلي:

<u>**الفرض الاول :**</u>

- لا يوجد علاقة بين المتغيرات التنظيمية للانتماء التنظيمي مجتمعة (كمتغير مستقل) علي الاداء المهني المراجع الخارجي (كمتغير تابع) .

<u>**الفرض الثاني**</u>

-- لا يوجد علاقة بين الاداء المهني لللمراجع الخارجي (كمتغير مستقل) واداء الفاحص الضريبي (كمتغير تابع) .

سوف يقوم الباحث باختبار صحة فرضي البحث عمليا وذلك من خلال الدراسة الميدانية

خطة البحث: سيتم يقتصر إجراء البحث علي تناول مايلي:

١/ دراسة تحليلية لبيان أثر المتغيرات التنظيمية للانتماء التنظيمي لمكتب المراجعة علي الأداء المهني المراجع الخارجي وانعكاسه علي الفاحص الضريبي .

٢/ دراسة ميدانية لبيان أثر المتغيرات التنظيمية للانتماء التنظيمي لمكتب المراجعة علي الأداء المهني المراجع الخارجي وانعكاسه علي الفاحص الضريبي .

٣/خلاصة البحث والنتائج والتوصيات.

مراجع البحث

ملاحق البحث

١/ دراسة تحليلية لبيان أثر المتغيرات التنظيمية للانتماء التنظيمي لمكتب المراجعة علي الأداء المهني المراجع الخارجي وانعكاسه علي الفاحص الضريبي .

ان دراسة وتحليل المتغيرات التي تتفاعل مع بعضها ليكون ناتجها هو انتماء المراجعين لأهداف منظماتهم لما لها من أثر علي إجراء الفحص الضريبي بالعينة تحقيقا للهدف من القانون (٩١) لسنة ٢٠٠٥ في وقت أصبح الفحص الشامل مستحيلا ، علي اعتبار أن الإقرار الضريبي المقدم من الممول نهائي وصحيح إلي أن يثبت العكس ، وعدم جواز اهدار الدفاتر أو السجلات أوبنود التكلفة دون سند حقيقي لدي المصلحة ، بغية طرح الثقة بينها وبين الممول في اطار من الحيدة والنزاهة والشفافية وخاصة بالنسبة لشركات الأموال العملاقة وعملياتها الكثيرة المتعددة في ظل مظاهر انتشار العولمة والتطور الاقتصادي والتكنولوجيا العارمة، وعدم توافر قواعد بيانات سليمة للممولين ونتائج أعمالهم ونسب الربح التي تمكنه من فحص حالاتهم في ظل بيئة ضريبية مشجعة ومتوازنة تربط الفرد بتنظيمات العمل ودراسة المتغيرات المؤثرة علي الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل، لما له من تاثير في الإنتاجية باعتبارها خير معين لأداء مصلحة الضرائب رسالتها والتي تعتبر من الركائز الهامة في اختيار عينة الإقرار الخاضعة للفحص الضريبي .

وتتأثر ظاهرة الانتماء التنظيمي بالعديد من المتغيرات التنظيمية نظرا لاختلاف بيئة العمل السائدة في كل مصلحة الضرائب ومكتب المراجعة ، حيث تتسم البيئة التنظيمية في الأولي بالسكون وقليلا ما تشهد أي تعديل في السياسات والإجراءات لفترة طويلة ، بينما تتسم بيئة مكتب المراجعة بأنها بيئة تفاعلية بوجود تغييرات منظمة بأرجائها المختلفة،والطرف الأكثر تأثيرا علي الإدارة الضريبية التي يتسم العمل التنظيمي فيها بالبيروقراطية وثبات الإجراءات لفترة طويلة ، ومن ثم ينبغي تحليل المتغيرات ومعرفة مواضع الرضا من مواضع السخط ، وتحليل أسبابها ، للتمكن من وضع الخطط، ورسم السياسات التي تحقق التوازن بين المتطلبات

والحاجات بما يؤدي إلي زيادة فاعلية المنظمات [١] (الشيخ ، ١٩٩٧)، واستقرار المراجع في عمله وعلاقاته مع المأمور الفاحص ، من أجل تحقيق هدف المنظمة كما وكيفا بما يؤثر علي المخرجات (تقرير الفحص) ، وبالتالي تلبية احتياجات المأمور الفاحص وهو ما ينتهي إلي :

- تخفيض الانحرافات في التقدير المهني عن المعايير المهنية و تنقيح هذه التقديرات.
- توفير معلومات متمثلة في التغذية العكسية للمساعدين عن تقديراتهم وبما يلبي احتياجات الأطراف الخارجية (منهم المامور الفاحص محل الدراسة)
- فحص التقارير المعدة بواسطة المراجعين النظراء وكذلك فحص الإجراءات المصححة التي تم اتخاذها بواسطة الشركات محل الفحص [٢] (شعيشع ، ١٩٩٨)
- زيادة ثقة الجهات الخارجية –مأموري الفحص – في مكتب المراجعة ، وتقريب وجهات النظر والاتصال الجيد نظرا لأن مأموري الفحص لا يمكنهم ملاحظة التزام ونزاهة المراجع [٣] (العجمي ، ٢٠٠٢).

أن هناك ارتباطا قويا بين مستوى الأداء الوظيفي للأفراد من جهة ومستوى الإنتماء التنظيمي ، وأن شعور الفرد بالارتياح تجاه واقعية الوظيفي يعزز شعوره بالإنتماء بمايعكس إيجابية العطاء والأداء العالي دراسة (الخثيلة، ١٩٩٧) ،(العمري ، ١٩٩٨) دراسة (اللوزي، ١٩٩٩)

ويعتبر الالتزام التنظيمي بمثابة اتفاقية متبادلة بين الأفراد والمنظمة (Coopey, ١٩٩٥)

، وهناك أدلة قوية على الروابط بين مستويات عالية من الالتزام والنتائج التنظيمية ، حيث
يمثل رد فعل نفسي للعاملين ردا على المزايا التي تقدمها المنظمة لهم

---

[١] د. سوسن سالم الشيخ ، النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي ، نموذج مقترح ،المجلة العلمية ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر العدد الثالث عشر يونيو سنة ١٩٩٧ ، ص ٢٧٨.

[٢] د. مختار إسماعيل أبو شعيشع علي ، مرجع سابق، ص٨٨/٨٧.

[٣] فهيد محمد فهاد صغير العجمي ، دعم استقلالية المراجع لغرض تضييق فجوة التوقعات بالتطبيق علي دولة الكويت , رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ,٢٠٠٢ ، ص ٢٥ .

Javad Eslami & Davood Gharakhani,) ، (Angle & Perry, ١٩٨٣)
(٢٠١٢

وهناك عوامل كثيرة تؤثر في متغيرات الإنتماء التنظيمي ومنها :

<u>١/١ الحوافز ومافي حكمها:</u>

هناك علاقة إيجابية بين الحافز والرضا الوظيفي، ،فإذا كانت خطة الحوافز مناسبة وتم ربطها بتحقيق نتيجة معينة فإن ذلك سوف يكون دافع لأداء عمليات المراجعة (شعيشع ، ١٩٩٨) ، ومن ثم يخفض حدة التعارض بين الاداء المهني والانتماء التنظيمي، ولكن عند ربط نظام الحوافز بمدي الاحتفاظ المراجع بالعميل تجعله يجيد في عملهِ لضمان مكافآته ، ويعتبر هذا النظام غير موضوعي وخاصة في مجال اتخاذ القرارات وخاصة التقارير المالية لما لها من تأثير علي أداء المأمور الفاحص، ولن يكون منح الحوافز له تأثير مباشر وحيوي وإيجابي بين الروح المعنوية للاداء الوظيفي [1] (شعيشع ، ١٩٩٨)

وبالتالي الفصل بين الإبقاء علي العميل ودخل المراجع لتخفيض الضغط العمل علي المراجع لكي يعطيه حرية أكبر في اتخاذ قراراته بالتالي فان دخله لن يتأثر بفقد العميل ، علي ان تكون خطة الحوافز متغيرة أساسها آليات الحفز والتنبيه ، فكلما أشبع المراجع حاجاته في المنظمة زاد ارتباطه بها اي وجود علاقة إيجابية بين الحوافز والإنتماء التنظيمي .

ان الحفاظ على دوافع العمل وتحسين الأداء هي واحدة من أهم أهداف خبراء الموارد البشرية التي تعمل علي خلق موظف ملتزم في الاداء ;Carden, ٢٠٠٧ (Chang, ١٩٩٦; Mrayyan٢٠٠٨). وفقا لبعض نظريات الدافعية، فان خلق نظام المكافأة إيجابية هو أفضل وسيلة للتعامل مع رضا الموظفين والأداء العالي لجذب والاحتفاظ بها وتحفيز الموظفين المؤهلين من اجل تحسين أدائهم أو تخفيض رغبتهم في ترك المنظمة و٢٠٠٧ ,Griffin & Moorhead).(Ramlall, ٢٠٠٤). , (Andrea& Ted Shir ,٢٠١١)

---

[1] د. مختار إسماعيل أبو شعيشع علي ، <u>مرجع سابق</u> ،ص ٨٥.

مما سبق يتضح أن وجود سياسة مفادها تخفيض الضغط علي المراجع من العميل ، تجعل المراجع يشعر بالاستقرار الوظيفي بالتالي زيادة الانتماء المهني ومن ثم كفاءة أداء عمل المراجع في مجال اتخاذ القرارات المختلفة ، ومنها التقارير المالية ، لما لها من تأثير علي أداء الفحص الضريبي

٢/١إدارة الأفراد

إن سعي العامل للحصول علي نوع من الضمانات في عمله سواء أثناء تأديته للعمل أو بعد تركه يعد من الاسباب التي تجعل العامل مستمر في عمله ويشعر بالإنتماء ، ويعتبر الامن الوظيفي احد الاتجاهات الإيجابية نحو استقرار العمل والرضا ، كما يشمل هذا المعيار تعيين الأفراد ، وترقيتهم ، وتوزيعهم ، ومن ثم يجب أن يشمل هذا المتغير التنظيمي مجموعة من السياسات والإجراءات :

اولا:التعيين والتوظيف والتوافق بين الفرد والوظيفة

قبل تعيين الأفراد يجب التأكد من توافر أسس التأهيل العلمي والصفات الشخصية التي تعتبر الأساس في توزيع المهام علي كل منهم حتى يمكن تحقيق التوافق الوظيفي ، كما ينبغي علي الرؤساء تحديد مهام الوظيفة ، وتوصيفها ، وجوانبها ، وأعبائها ، والمهارات المطلوبة ، ومكان الغمل إلي حد يصل لدرجة الاستغراق الوظيفي (التوحد مع العمل) (الشيخ ، ١٩٩٧) **ويري الباحث** أن التوافق بين الفرد والوظيفة وملائمة الدور للشخص يؤدي إلي الانتماء التنظيمي،

ثانيا: توافر التأهيل العملي والفني الكافي.

ويقصد بها العوامل الفنية والمحددة لأداء عمل معين مثل عامل الخبرة والتدريب علي طرق فحص الحسابات ،التي تكفي لتمكينهم من أداء عملهم بالكفاءة الفنية المناسبة ، وكذلك الالتزام بالشروط والمتطلبات شئون المهنة والتعليم المستمر والتدريب الكافي والملائم لتحمل مسئوليات هذه الوظيفة ، وأنه كلما تقدم الأفراد في العمر، كانوا أكثر واقعية وقناعة من ذي قبل، وقلت البدائل المتاحة أمامهم للانتقال إلى منظمات أخرى وفرصته أكبر في الحصول على بعض الامتيازات

الوظيفية، والمكافآت المعنوية، وازدياد الاهتمام و التقدير الشخصي دراسة (العمري ،١٩٩٨)

كما يعد عامل التدريب أحد المؤشرات التي لها تأثير عند قياس الأداء الوظيفي حيث توجد علاقة طردية بين عدد الدورات التدريبية التي يتلقاها المراجع أثناء فترة حياته الوظيفية وبين تأثيرها علي الأداء كما وكيفا ، ولما كان تقرير الفحص يتوقف إعداده علي كفاءة ومهارة المراجع من حيث إمكانياته العلمية والعملية بالتالي فإن الاهتمام بعامل التدريب يعمل علي -تخفيض احتمالات الانحراف والخطأ ، بالتالي تلبية احتياجات الفاحص الضريبي بما ينعكس علي إعداد تقرير الفحص بصورة عادلة وإقناعه وتأهيله علي إجراء مقابلات من معاينات ومناقشات بمهارة فائقة مما له اثره علي تخفيض المنازعات الضريبية ، تخفيض الحالات المحولة إلي لجان الطعن بالتالي - تخفيض المتأخرات وبالتالي أثر إيجابي علي الحصيلة الضريبية . و- تضييق فجوة الخلافات بين المراجع الخارجي والمأمور الفاحص

-رفع كفاءة المراجع فالمهارة تكسب الفرد الثقة بالنفس [1] ومنها تحقيق أهداف الإدارة الضريبية (عطيطو ، ١٩٩٥)

اي ان هناك علاقة طردية بين التطوير المهني والرضا عن العمل بالتالي زيادة الانتماء التنظيمي ، ومن ثم كفاءة الاداء فكلما أدرك المأمور الفاحص أن المراجع لديه من الكفاءة والخبرة كلما زادت درجة ثقته في الحصول علي تقرير نظيف.

وبالتالي أثر إيجابي علي القيمة المالية لمكتب المراجعة ، فكلما أدرك الفاحص الضريبي أن المراجع لديه من الكفاءة والخبرة كلما زادت درجة ثقته في الحصول علي تقرير نظيف.

٣/١ المشاركة

[1] سيد عطيتو محمد ، دور نظام معلومات التدريب في إعداد الكوادر البشرية بالإدارة الضريبية ، المجلة التشريع المالي والضريبي ، العدد ٢٩٩ السنة ٤٣ سبتمبر / أكتوبر ١٩٩٥.

تلعب المشاركة دورا كبيرا في التأثير علي تكوين مجموعات عمل المراجعين مشتركة ومترابطة تشمل الرؤساء والمرءوسين والزملاء من داخل العمل ، المتعاملين من خارج جهة العمل علي اختلافهم ومنهم الفاحص الضريبي محل الدراسة ، وتعد من البواعث التي تؤثر علي أداء المراجع وبما يكتسبه من خبرات سواء من زملائه القدامى بالمكتب أو من خارجها ، فإذا كان لدي المراجعين انتماء لمدير المراجعة الذي يعتبر قائدهم ، فسيكون لديهم أيضا انتماء لأهداف منظماتهم بطريقة فعالة ومؤثرة ، لإن مشاركتهم ستزيد من انتمائهم التنظيمي الذي يعد دالة في الاداء المهني (Mark, Glisson، ١٩٨٨) وقدرتهم علي الاتصال الجيد فيما بينهم وبين الفاحص الضريببي والتاثير عليهم وإقناعهم.

إن العلاقة بين الرؤساء والمرعوسين من داخل العمل المراجعي والمتعاملين من خارج جهة العمل والمأمور الفاحص ينبغي التعرف علي طبيعتها ونوعيتها – هل علاقة ترابط أم تنافر– وهل تتسم بالثقة بين المراجع والمأمور وهل ترتكز علي الشفافية والإفصاح ، عادة ما يحدث صراع الدور وتكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد تقع على المراجع سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو المرؤوسين، (العبد القادر والمير،١٩٩٦). كما تعتبر عدم المشاركة في اتخاذ القرار ذات الاثر علي الاداء الوظيفي (الخثيلة،١٩٩٧ :٨٨)ـ والتي ينتج عنها ضغوط ومخاطر وظيفية منها أخطاء بالنظام المحاسبي للعميل وتعرض المراجع للدعاوى القضائية المحتملة عن فشل المراجعة ، ولجوء المأمور الفاحص إلي التقدير الجزافي وإهدار الدفاتر مما يجعل التقرير الضريبي مبالغ فيه

١/٤ الاستقلال:

المحك الرئيسي في قضية الاستقلال هو إدراك الفاحص الضريبي لاستقلال المراجع الذي يعاني مما يدركه الآخرون (راضي ، ١٩٩٩) حيث تؤثر السمعة المهنية للمراجعين وتحملهم أعباء باهظة نتيجة التقاضي، ويعتر الغموض الوظيفي وعدم كفاية المعلومات الوظيفية ,

ومن أكثر المتغيرات لما لها من أثر سلبيا على الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي وبالتالي على أداء الفرد الوظيفي وإنتاجية المنظمة ، والتي تعتبر نوع من انواع الضغوط علي المهنة واستقلالية المراجع منها :

أولا:أتعاب المراجعة

أن خطة الاتعاب التي تعتمد علي نتائج معينة ، مثل المحافظة علي عميل المراجعة ، أو ربحية فرع المكتب ، متحيزة وغير موضوعية ومن المخاطر المدركة لها مخاطر رفع الدعوى ، ومخاطر فقد العميل، نتيجة المنافسة القائمة بين المراجعين بتأدية خدمات لعملاء المراجعة بأتعاب قليلة اضمان تجديد تعيينه سنويا (Grey،١٩٩٤)، وتنقسم مخاطرها إلي شقين :

- **شق مباشر** يمثل ضغط العميل علي مكتب المراجعة ككل نتيجة ربط اتعاب المراجع بتواجد العميل ، مما يتسبب في اتخاذ المراجع لقرارات غير سليمة للحفاظ علي العميل ، ومن ثم ضعف أداء المراجع واستقلاله ،
- **شق غير مباشر** يمثل ضغط المراجع علي المأمور الفاحص .

أن خطة الاتعاب المبنية علي أساس إستراتيجيات اساسها التفاوض بين المراجع والعميل في ضوء إعداد ضوابط محددة مسبقا ومتفق عليها في حدود المعايير المحاسبية والمهنية ، تحد من محاولة وضغوط العميل التأثير علي المراجع لتغيير قراراته ،واختيار مراجع آخر يكون أكثر استجابة (شعيشع ، ١٩٩٨).

بالتالي فان تقييم أي عملية مراجعة جديدة قبل قبولها يكون لديها حافز أكبر علي الاستقلال حيث تحرص علي الاحتفاظ بسمعتها ومكانتها أكثر من حرصها علي الاحتفاظ بعميل معين ، محصلته ورضا المراجع عن العمل ومن ثم زيادة الاداء الوظيفي

ثانيا :تقديم مكتب المراجعة خدمات إضافية:

ومن أمثلتها تقديم الاستشارات الضريبية مثار الجدل والتي تمثل نوع من انواع ضغوط العمل أنها تخلق تعارض في المصالح بين تقديم هذه الخدمات وخدمات المراجعة (U.S. Senate , ١٩٧٦) ، ويمثل نوع من انواع الضغط المهني الأمر

الذي ينعكس علي استقلال المراجع ، بينما يري البعض (Antle، ١٩٨٤) أن هذه الخدمات لا تهدد حيادية ونزاهة المراجع ، بل وقد يكون من المفيد للعميل باعتباره خبرته ودرايته بظروف وأحوال المنشأة والصناعة التي تعمل بها مما يجعله قادرا علي مقاومة أي ضغط بالتالي ينعكس في زيادة استقلال المراجع

ويؤيد الباحث الرأي الأول في أنها تخلق تعارض في المصالح بين تقديم هذه الخدمات ، وخدمات المراجعة في ظل مكاتب المراجعة الصغرى عادة ما يكون المراجع والاستشاري شخصا واحدا مما له تأثيره سلبي علي فجوة الاستقلال ، لكن عادة ما تكون في المكاتب الكبرى إدارة منفصلة مختصة بتقديم الخدمات الاستشارية ، وهذا يجعل كل من المراجع والاستشاري يعملون علي تفادي أية آثار سلبية عن تقديم تلك الخدمات ، لذلك يجب علي المراجع أن يأخذ في الاعتبار تأثير ذلك علي استقلاليته وموضوعيته وقدرته علي أداء مهمته ، محصلته رضا المراجع عن العمل ومن ثم زيادة الاداء الوظيفي

ثالثا :القصور في نظام الرقابة الداخلية في مهنة المراجعة :

ان تطبيق نظام الرقابة الداخلية بطريقة سرية لايتم الإعلان للجمهور عنها حفاظا علي أسرار العملاء يعتبر نوع من انواع اخفاء المعلومات تؤثر علي استقلال مكتب المراجعة ومن ثم نوع من انواع الضغوط مما يخفض من ثقة مأموري الفحص في خدمات المراجعة ، وأستخدام المأمور الفاحص اسلوب الفحص بالعينة في ظل القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥ ، وعليه يجب دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية المطبق ، وذلك لتقرير مدي الاعتماد عليه ، ولاسيما في ظل ضخامة حجم العمليات- شركات الأموال- فمن غير الاقتصادي مراجعة كافة العمليات مما **سبق يتضح أن** الغموض الوظيفي يؤدي **إلي الضغط النفسي مما** يؤثر علي الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجيته وقدرته الإبداعية والإبتكارية في إعداد تقارير الفحص ،

١/٥الإشراف والرقابة

يعتبر إشراف المراجعين الذين يشغلون مستويات تنظيمية عليا لهم اثر كبير في خلق مستوي من الرضا والانتماء تنظيمي مرتفع لدي المساعدين عن أولئك المشرفين الذين يشغلوا مستويات تنظيمية أقل يكون لديهم مقدرة أفضل علي الإشراف ، وأن المساعد الذي يشرف عليه شريك من مكتب المراجعة يكون معدل بقاءه في المكتب أكثر من أن يشرف عليه مدير المراجعة (Ralph, ١٩٩١ , Scandura)، وذلك للتحقق من مدي ملاءمة وكفاية السياسات والإجراءات.

، ووضع الإستراتيجيات التي تحقق التوازن بين متطلبات واحتياجات مأموري الفحص بما يحقق :

الإفصاح عن طبيعة المديونية والدخل الضريبي والسياسات المحاسبية المطبقة

- انخفاض درجة الفجوة بين النتائج الفعلية لعملية الفحص الضريبي ، وبين الخطة الموضوعة للفحص .

- استقلالية ومسئولية مكتب المراجعة تجاه اكتشاف الغش والتعامل مع الخطر وعدم التأكد .

- زيادة كفاءة مكتب المراجعة المهنية ونظام الرقابة الذاتية في المهنة .

- الاتصال الفعال في المراجعة بين المأمور الفاحص والمراجع الخارجي .

- مسايرة التقارير المحاسبية للتغيرات المستجدة في المجتمع مثل استخدام أسلوب الفحص بالعينة وهو المطلوب .

بالتالي تشجيع العلاقات الإشرافية والتي تخفض من تغيير فكر المساعد في البقاء أو الاستقالة مما ينتج عنه ارتباط قوي بين الإشراف والرقابة كأحد المتغيرات التنظيمية والأداء الوظيفي ، التي تحقق التوازن بين متطلبات واحتياجات الفاحص الضريبي

ويحاول الباحث الربط بين هذه المعايير – من خلال مجتمعة–والانتماء التنظيمي والاداء الوظيفي ، وأن تجاهل المتغيرات التنظيمية لعملية المراجعة من المحتمل أن تؤدي إلي خلق تعارض بين الاداء المهني والانتماء التنظيمي وهذا ما سيوضحه الباحث من خلال الدراسة الميدانية

<u>٢/دراسة ميدانية لبيان أثر المتغيرات التنظيمية للانتماء التنظيمي لمكتب المراجعة علي الأداء المهني المراجع الخارجي وانعكاسه علي الفاحص الضريبي.</u>

وتهدف الدراسة الميدانية إلي استقصاء الآراء المشتركة في الدراسة حول بيان أثر المتغيرات التنظيمية لمكتب المراجعة علي الاداء المهني للمراجع الخارجي وانعكاسه علي الفاحص الضريبي

وفي ضوء مشكلة هذا البحث وأهميته وتحقيقا لأهدافه تناولت هذه الدراسة :

١/٢ تصميم ومحتوي قائمة الاستقصاء.

<u>تمهيد:</u>

تم جمع البيانات الأولية من خلال أسلوب الاستقصاء وباستخدام المقابلات الشخصية مع مكاتب المراجعة وفقا خطة معينة ، بحيث يمكن المستقصي منهم إدراك معرفة الهدف منها بوضوح، كما تميزت بالشكل الموحد من حيث محتويات الأسئلة بما يساعد علي تسهيل جمع البيانات ، وتقليل احتمالات أخطاء القياس .

أ. مجتمع وعينة البحث

اعتمد الباحث في الحصول علي بيانات الدراسة الميدانية علي قائمة الاستبيان والتي تم توزيعها علي عينة مختارة من المنشآت العاملة وعينة من مكاتب المراجعة ومصلحة الضرائب السعودية بمدينة جدة والرياض ، وقد أتاح ذلك للباحث فرصة أكبر للتحليل والمقارنة عند إجراء المقابلات الشخصية أو توزيع استمارات الاستبيان ، وبلغت ٢٥٠ استمارة استبيان على عينة عشوائية المحصل منها ٢٣٠ استمارة وهو عدد كافي لإجراء التحليل والمقارنة ، وأن هذه العينة تعتبر كافية، وأن غالبية أفراد العينة من الذكور ، نظرا لطول ساعات العمل واحتياجه إلى ساعات إضافية بخلاف الساعات الأصلية ، وأن مكاتب المراجعة تمثل أعلي نسبة يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث باعتبارهم القائمين علي العمل ، وأن معظم أفراد العينة من الحاصلين علي مؤهلات علمية أعلى من التعليم الجامعي ، ومن ذوي الكفاءات والمهارات والمعرفة والخبرة بالأنشطة والمجالات التي يعملون بها، وهذا يعني تعتبر مرحلة النضج والعطاء وذلك نتيجة لاكتساب

العديد من الخبرات والمهارات سواء العلمية أو الفنية ، ولا شك أن الشخص ذو الخبرة يتميز بكفاءة وقدرة ومهارة وحسن تصرف مع أية مشكلة تواجهه.

١- خصائص العينة

جدول رقم (١)عدد الاستبانات الموزعة والمستلمة لمفردات العينة

النسبة	العدد	البيـــان
١٠٠%	٢٥٠	عدد الاستبانات الموزعة.
٢%	(٥)	عدد الاستبانات التي لم يجب عليها او غير مستردة.
٦%	(١٥)	عدد الاستبانات المستبعدة لكونها غير مكتملة.
٩٢%	٢٣٠	عدد الاستبانات القابلة للتحليل.

من الجدول رقم (١) بلغت نسبة ردود على الاستقصاء ٩٢% اي عدد (٢٣٠) استمارة من حجم عينة البحث الإجمالية الكلية .حيث بلغت جملة الاستمارات غير المستردة من المستقصى منهم ٥ استمارة، **ويرجع الباحث** نسبة ارتفاع الردود إلى اعتمادها على أسلوب الاستفسارات المقفلة والمباشرة معهم ، كما قام الباحث باستبعاد (١٥) استمارة لعدم إمكانية استخدامها في التحليل ، لم يتم استكمال اجابتها وهذه النسبة ولا شك تعتبر نسبة ملائمة معقولة لإجراء التحليل والدراسة للبيانات ،

وهذا يرجع إلى أن الباحث قد راع وجود فرق بين المستقصى منهم من حيث درجة التعليم ، والخبرة كما استعان بأسلوب المقابلات المغلقة للتغلب على هذه الفوارق سواء الثقافية أو التعليمية أو الفكرية أو غيرها وان معظم أفراد العينة من ذوي الكفاءات والمهارات والمعرفة بالأنشطة والمجالات التي يعملون بها.في مجال التخصص

٢/٢ جمع وتفريغ وتحليل قائمة الاستقصاء.

لقد قام الباحث بتقسيم استمارة الاستبيان إلي مجموعة من الاستفسارات المتعلقة بمشكلة البحث (الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي والضغط الوظيفي لمراجع الحسابات) مع مجموعة الاستفسارات المتعلقة باختبار فرضي البحث .

<u>١-مجموعة الاستفسارات المتعلقة بالبحث</u>

جدول رقم (٢) حول أهمية كل معيار من معايير الانتماء التنظيمي حول الأهداف التي نسعى إلي تحقيقها وبيان اثرها علي اداء المراجع الخارجي منفردة ومجتمعة :

الي حد ما	غير موافق	موافق	
٣١	٣٤	١٦٥	YBالانتماء التنظيمي يؤدي الي الاداء المهني للمراجع
٣٧	٣١	١٦٢	YD الاداء المهني للمراجع الخارجي تؤدي الي زيادة اداء الفاحص الضريبي

وفي سؤال عن اهمية الانتماء التنظيمي لكتب المراجعة في تحقيق وزيادة الاداء. المهني للمراجع الخارجي

اكدت نسبة ٧٢ % ان الانتماء التنظيمي يؤدي الي الرضا الوظيفي **في حين اعترضت نسبة ١٥%**

وفي سؤال عن اهمية الاداء الايجابي المهني للمراجع الخارجي واثره علي اداء الفاحص الضريبي

اكدت نسبة ٧٠ % الاداء الايجابي الوظيفي يمثل مدي انعكاس الاداء الايجابي للرضا الوظيفي و الانتماء التنظيمي .

<u>**اولا :مجموعة الاستفسارات المتعلقة بعامل الانتماء التنظيمي لمكتب المراجعة**</u>

<u>**الفرض الاول :**</u>

ويتم الإجابة على عبارات المقياس السابقة باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يبدأ من ١ إلى ٣ حيث كل رقم يعني الآتي:ـــ

١= موافق ، ٢= غير موافق ٣=الي حد ما .

جدول رقم (٣) يوضح مجموعة من المتغيرات التنظيمية المؤثرة علي اداء المهني للمراجع الخارجي

الي حد ما	غير موافق	موافق	الانتماء التنظيمي
٣٣	٦٩	١٢٨	XB١ المنظمة تلهمني الكثير(التدريب والحوافز والخبرة والامن الوظيفي والاشراف)
٣٥	٣٦	١٥٩	XB٢ العمل مع المنظمة وكثيرا من القيم التي تؤمن بها تتطابق مع قيم المنظمة
٤٧	٥١	١٣٢	XB٣ أنا مستعد أن ابذل قصارى جهدى كى اساعد على نجاح المؤسسه التى اعمل بها
٦٢	٤٦	١٢٢	XB٤ المشاركة والعمل بروح الفريق داخل الشركة
٥٠	٤١	١٣٩	XB٥ قد لا اقبل أي عمل مراجعي توكل لي حتى أتستطيع أن استمر في عملي لهذه المنظمة

من الجدول السابق يتضح أن مستوي الانتماء التنظيمي يتأثر بمجموعة من العوامل منها

وقد اتضح ذلك في ردود ٥٦% من المشاركين في الاستقصاء عن ان المنظمة تلهم المراجع الكثير من (التدريب والحوافز والخبرة والامن الوظيفي والاشراف)،

تأثر عدد كبير ٥٣% من افراد العينة باهميةعامل المشاركة داخل الشركة **وقد اتضح تأثرالانتماء التنظيمي بمدي استقلالية المراجع** حيث يري ٦٩ % من المشاركين في الاستقصاء ضرورة توافق العمل مع المنظمة وتطابق كل من قيم المراجع والمنظمة علي حد سواء ، وقد اكد نسبة ٦٠ % منهم علي اهمية عدم قبول أي عمل مراجعي توكل له حتى أتستطيع أن استمر في عملي لهذه المنظمة .اي مقاومة الضغط الوظيفي ، وقد **اكدت** ٥٧% من نسبة المشاركين تؤكد ان الانتماء التنظيمي يتحقق عندما يتحقق الرضا الوظيفي في انه مستعد أن ابذل قصارى جهدى كى اساعد على نجاح المؤسسه التى اعمل بها .

<u>٤-مجموعة الاستفسارات المتعلقة بفرضي البحث:</u>

مدي اثر المتغيرات التنظيمية علي الانتماء المهني للمراجع الخارجي مجتمعة (كمتغير مستقل) تجاه المراجع الخارجي (كمتغير تابع)

ويتم الإجابة على عبارات المقياس السابقة باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يبدأ من ١ إلى ٣ حيث كل رقم يعني الآتي:ــ

١= موافق ، ٢= غير موافق ٣= الي حد ما .

جدول رقم (٤) يوضح اثر مجموعة المتغيرات التنظيمية مجتمعة علي اداء الفاحص الضريبي .

الي حد ما	غير موافق	موافق	الاداء الوظيفي
٥٢	٣٥	١٤٣	XD١ شعور المراجع بالرضا والاستقرار الوظيفي
٤٠	٤٥	١٤٥	XD٢الانتماء المهني والتنظيمي وزيادة الاداء
٣٨	٣٧	١٥٥	XD٣ تخفيض حالة عدم التأكد وزيادة الثقة في الرأي

القني للمراجع الخارجي			
XD٤ انخفاض درجة المخاطر المهنية المحيطة بالمهنة	١٥٦	٣٤	٤٠
XD٥ تخفيض المنازعات القضائية والمتأخرات.	١٤٣	٣٧	٥٠
XD٦ زيادة القيمة المالية لمكتب المراجعة.	١٣٤	٤١	٥٥
XD٧ تخفيض وقت فحص المراجعة	١٢٥	٥٤	٥١
XD٨ الحفاظ علي استقرارا المراكز المالية والقانونية للممولين وتهيئة مناخ الاستثمار	١٢٦	٥٠	٥٤
XD٩ دقة تحديد نتائج أعمال ونسب الربح	١٦٩	٢٧	٣٤
XD١٠ سهولة الفحص بالعينة.	١٣٢	٥٥	٤٣

من الجدول السابق يتضح الاثر الايجابي للانتماء المهني علي اداء الفاحص الضريبي فيما يلي :

أجمعت اغلب افراد العينة٦٧% ان شعور المراجع والفاحص بالانتماء التنظيمي لكل منهما يؤدي الي تخفيض حالة عدم التأكد و سوء الفهم وزيادة الثقة في الرأي الفني للمراجع الخارجي بنفس النسبة وايضا ٦٨% منهم اقرت انخفاض درجة المخاطر المهنية المحيطة بالمهنة ، كما اكدت نسبة ٦٢% علي تخفيض المنازعات القضائية وسهولة الفحص بالعينة بينبة مشاركة ٥٤% ، ودقة حساب نتائج الاعمال بينسة ٧٣%بالتالي تخفيض وقت فحص المراجعة ٥٧% بالتالي زيادة القيمة المالية لمكتب المراجعة بنسبة مشاركة ٥٨% من افراد العينة

٢/٣ نتائج التحليل الإحصائي باستخدام أساليب الانحدار المتعدد والانحدار المرحلي الخطي باستخدام برنامج Minitab وايضا باستخدام برنامج SPSS

تم حساب معامل سبيرمان لتوضيح الارتباط بين المتغيرات المهنية والتنظيمية .

٢/٣/١ نتائج التحليل الإحصائي باستخدام أساليب الانحدار المتعدد والانحدار المرحلي الخطي باستخدام برنامج Minitab

صياغة النموذج الاول حيث يمثل معيار الانتماء التنظيمي علي المراجع الخارجي (المتغير التابع)

وتمثل مجموعة المتغيرات والتنظيمية في صورة مجموعة السياسات والإجراءات المؤثرة علي تلك المعايير المتغيرات المستقلة .

العوامل المؤثرة علي المتغير التابع	ف	ر٢	ر	المعـــــــــــــــادلة The regression equation
جميع المتغيرات المستقلة مؤثرة علي المتغير التابع	** (٢٢٢)	.٨٣	.٩١	YB = − ٠,٧٢٣ + ٠,٣٤٢ XB١ + ٠,٢٨٧ XB٢ + ٠,٢٣٥ XB٣ + ٠,٢٢٦ XB٤ + ٠,٢٤٩ XB٥ ** (٨,٧٠)** (٩,٩٤)**(١٠,٢٥) ** (٩,٣٢)**(٩,٥٢)

<u>وصياغة النموذج الآخر</u> علي اعتبار أن تأثير الاداء المهني للمراجع الخارجي (متغير مستقل)علي اداء الفاحص الضريبيي متغير تابع له ، علي أن يتم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد والمرحلي لاختبار تلك العلاقة

بين المتغير التابع ومجموعة من المتغيرات المستقلة التي تؤثر علي المتغير التابع ، **حيث يشرح الانحدار المتعدد** تأثير كافة المتغيرات المستقلة علي المتغير التابع في صورة معامل التحديد المعدل في صورة نسبة مئوية ، والمكمل لنسبة ١٠٠ % يكون تأثير عوامل أخري غير مقيسة ، **أما الانحدار المرحلي فيشير** إلي أهم العوامل تأثيرا علي المتغير التابع من بين المتغيرات المستقلة الداخلة في الدالة علي هيئة مراحل متتابعة بهدف تحديد أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر في

المتغير التابع وكذلك حساب معامل التحديد لقياس قدرة المتغيرات المستقلة علي تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع

ثانيا – جدول رقم (٥) يوضح معادلات الانحدار المتعدد الخطي لبيان مدي تأثير تطبيق السياسات والإجراءات المتبعة في معيار الانتماء التنظيمي علي اداء المراجع الخارج

فيما يتعلق بمعيار الانتماء التنظيمي كمتغير تابع ويرمز له بالرمز YB ، لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة والمتمثلة في :

XB١ المنظمة تلهمني الكثير(التدريب والحوافز والخبرة والامن الوظيفي والاشراف)

XB٢ العمل مع المنظمة وكثيرا من القيم التي تؤمن بها تتطابق مع قيم المنظمة

XB٣ أنا مستعد أن ابذل قصارى جهدى كى اساعد على نجاح المؤسسه التى اعمل بها

XB٤ المشاركة والعمل بروح الفريق داخل الشركة

XB٥ قد لا اقبل أي عمل مراجعي توكل لي حتى أتستطيع أن استمر في عملي لهذه المنظمة

أولا : باستخدام تحليل الانحدار المتعدد:

فقد تبين معنوية تأثير جميع المتغيرات المستقلة فكما هو واضح بالجدول رقم (٥) : حيث بلغ معامل التحديد المعدل ٨٣% وبالتالي يصبح تأثير المتغيرات المستقلة علي المعيار تمثل ٨٣% أما نسبة ١٧% ترجع لعوامل أخري غير مقيسة بالدالة وقد ثبت معنوية العلاقة عند مستوي ٠,٠١% ، ٠,٠٥ % (ملحوظة من قيمة ف المقدرة بالدالة) .

ثانيا : أهم العوامل تأثيرا باستخدام الانحدار المرحلي الخطي لنفس المعادلة

للتعرف علي أهم العوامل تأثير علي المتغير التابع وذلك باستخدام الانحدار المرحلي step wise

تبين أن أهم العوامل تأثير علي المتغير التابع هو XB١ حيث تبلغ درجة تأثيره ٥٤% ، ثم المتغير XB٢ ، XB١ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٦٦ % ، ثم المتغير XB١ ، XB٢ ، XB٥ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٧٢ % ثم المتغير XB١ ، XB٢ ، XB٥ ، XB٤ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٧٨ % ، ثم المتغير XB١ ، XB٢ ، XB٥ ، XB٤ ، XB٣ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٨٣ % ، وقد ثبت معنوية العلاقة عند مستوي ٠,٠١ % ، ٠,٠٥% (ملحوظة من قيمة ف المقدرة بالدالة) .

<u>جدول رقم (٦) يوضح معادلات الانحدار المتعدد الخطي لبيان مدي تأثير تطبيق السياسات والإجراءات المتبعة في معيار الانتماء التنظيمي (كمتغير مستقل) واداء الفاحص الضريبي (كمتغير تابع) .</u>

العوامل المؤثرة علي المتغير التابع	ف	ر٢	ر	The المعـــــــــادلة regression equation
جميع المتغيرات المستقة مؤثرة علي المتغير التابع	** (١٥٢)	.٨٧	.٩٣	YD = - ٠,٦٤٨ + ٠,١١٨ XD١ + ٠,١٨٦ XD٢ + ٠,١٣١ XD٣ + ٠,١٣٧ XD٤ + ٠,١٧٧ XD٥ + ٠,١٤٦ XD٦ + ٠,١١١ XD٧ + ٠,٠٨٠٨ XD٨ + ٠,١٥١ XD٩ + ٠,١٠٤ XD١٠ **(٤,٣٩) **(٥,٥٩) **(٣,٧٨) (** (٤,٢٢)**(٥,٥٨)** (٦,٣٥) **(٤,٥٩) (٣,٥٥) ** (٥,١١)** (٣,٣٩

لاثبات صحة فرضية البحث ، ولمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة والمتمثلة في :

XD١ شعور المراجع بالرضا والاستقرار الوظيفي

XD٢الانتماء المهني والتنظيمي وزيادة الاداء

XD٣ تخفيض حالة عدم التأكد وزيادة الثقة في الرأي الفني للمراجع الخارجي

XD٤ انخفاض درجة المخاطر المهنية المحيطة بالمهنة

XD٥ تخفيض المنازعات القضائية والمتأخرات.

XD٦ زيادة القيمة المالية لمكتب المراجعة.

XD٧ تخفيض وقت فحص المراجعة

XD٨ الحفاظ علي استقرارا المراكز المالية والقانونية للممولين وتهيئة مناخ الاستثمار

XD٩ دقة تحديد نتائج أعمال ونسب الربح

XD١٠ سهولة الفحص بالعينة.

أولا : باستخدام تحليل الانحدار المتعدد:

فقد تبين معنوية تأثير جميع المتغيرات المستقلة فكما هو واضح بالجدول السابق :

حيث بلغ معامل التحديد المعدل ٨٧% وبالتالي يصبح تأثير المتغيرات المستقلة علي المعيار تمثل ٨٧% أما نسبة ١٣% ترجع لعوامل أخري غير مقيسة بالدالة وقد ثبت معنوية العلاقة عند مستوي ٠,٠١% ، ٠,٠٥ % (ملحوظة من قيمة ف المقدرة بالدالة) .

ثبت عدم صحة فرضية البحث اي انه يوجد علاقة بين المتغيرات المهنية والتنظيمية المؤثرة علي الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي وضغط العمل (كمتغير مستقل) واداء المراجع الخارجي (كمتغير تابع) اي ناخذ الفرض البديل ,

ثانيا : أهم العوامل تأثيرا باستخدام الانحدار المرحلي الخطي لنفس المعادلة

للتعرف علي أهم العوامل تأثير علي المتغير التابع وذلك باستخدام الانحدار المرحلي step wise

تبين أن أهم العوامل تأثير علي المتغير التابع هو XD٢ حيث تبلغ درجة تأثيره ٥٦% ، ثم المتغير XD٢ ، XD١ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٦٩ % ، ثم المتغير XD٢ ، XD١ ، XD٣ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٧٥ % ثم المتغير

XD٢ ، XD١ ، XD٣ ، XD٤ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٧٨ % ، ثم المتغير XD٢ ، XD١ ، XD٣ ، XD٤ ، XD٥ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٨١ % ، ثم المتغير XD٢ ، XD١ ، XD٣ ، XD٤ ، XD٥، XD٦ وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٨٣ % ، المتغير XD٢ ، XD١ ، XD٣ ، XD٤ ، XD٥، XD٦ ، XD٧، وتبلغ درجة تأثيرهم مجتمعين ٨٤ % ،وقد ثبت معنوية العلاقة عند مستوي ٠,٠١ % ، ٠,٠٥% (ملحوظة من قيمة ف المقدرة بالدالة) .

٢/٣/٢ التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS لحساب معامل سبيرمان لتوضيح الارتباط بين المتغيرات المهنية والتنظيمية بين متغيرات الدراسية .

ملاحظة : كلما اقتربت قيمة R من ١ كلما كانت العلاقة قوية واذا كانت قيمة R موجبة تكون طردية واذا كانت قيمة R سالبة تكون عكسية

**. Correlation is significant at the ٠,٠١ level

تبين وجود بعض العلاقات الارتباطية البسيطة الواضحة بين بعض المتغيرات موضع الدراسة كما يلي:

-يوجد علاقة ارتباطية موجبة او طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المهنية والتنظيمية المؤثرة علي الانتماء التنظيمي للمراجع الخارجي (كمتغير مستقل) واداء الفاحص الضريبي (كمتغير تابع)حيث يظهر لنا قيمة .٥٥٣ = R وتدل قيمة معامل الارتباط الخطي R علي وجود علاقة طردية قوية**

٥/ خلاصة البحث والنتائج والتوصيات.

أولا :خلاصة البحث .

اهتم **الجزء الاول** أهمية المؤثرات المهنية والتنظيمية التي تؤثر وتتأثر ببعضها البعض إيجابا أو سلبا فالانتماء الوظيفي تأخذ شكل دائرة مغلقة أو حلقة مفرغة وأن العمل علي توافق الفرد مع المنظمة–المراجع ومكتب المراجعة – و تحقيق التكامل بين حاجات جميع الأطراف له –المامور الفاحص محل الدراسة – تأثيره في رفع مستوي والأداء وزيادة كفاءة العاملين وهو ما ينتهي إلي زيادة الفعالية التنظيمية .

–بمحاولة الربط بين هذه– المتغيرات التنظيمية – مجتمعة وأثرها علي الاداء المهني للمراجع الخارجي ومنه انعكاسه علي الفاحص الضريبي .

–زيادة الالتزام بتطبيق هذه المتغيرات بحيث تكون المحصلة النهائية هي محاولة تحقيق التوافق أو تضييق التعارض بين المراجع الفاحص الضريبي وتحقيق الانتماء بين المراجع وإدارة منظمة المراجعة ، الأمر الذي يؤدي إلي زيادة إيجابية الأداء المهني للمراجع وتكامل جميع الأطراف .

ثانيا :نتائج الدراسة

استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن استنتاج ما يلي:

–هناك علاقات ارتباطية موجبة ومعنوية بين:

–الإنتماء التنظيمي وكل من وكل من الحوافز وادارة الافراد والمشاركة والاستقلال والاشراف والرقابة .

–الأداء الوظيفي و والإنتماء التنظيمي .

ثالثا :توصيات الدراسة

–تزويد المراجعين بالمعلومات الكافية عن وظائفهم وعن المنظمة التي يعملون بها، وهذا يؤدي بدوره يزيد من إنتاجية المنظمة. بالتالي شعورهم بالإنتماء لهذه المنظمة وذلك يؤدي بدورة إلى وزيادة أدائهم وكفاءتهم الإنتاجية.

–وضع نظام اتصال فعال داخل المنظمة لتزويد المراجعين بالمعلومات اللازمة عن المنظمة وعن أعمالهم ، وكلما كان الاتصال مبني على أساس الثقة والتفاهم

-يجب أن تتعرف المنظمة على أهم المصادر المسببة للضغط في محيط العمل، وان تتبنى وضع البرامج الإيجابية المناسبة لإزالة تلك المصادر أو على الأقل التخفيف من حدتها.

-ينبغي دراسة وتحليل كافة المتغيرات المؤثرة علي الإنتماء التنظيمي ، والتي تمثل منظومة متكاملة في خلق أعلي مستوي انتماء تنظيمي ، ووضع استراتيجيات لتحسين الأداء وتخفيض الضغط والتوتر الوظيفي .

-إعادة تخطيط المتغيرات التنظيمية لعملية المراجعة بشكل واضح لجميع المراجعين مما يدفعهم إلي زيادة الالتزام بتطبيق هذه المتغيرات في محاولة تحقيق التوافق أو تضييق التعارض بين المراجع والفاحص الضريبي وتحقيق الانتماء بين المراجع ومكتب المراجعة

٦/مراجع البحث

أولا: المراجع العربية

١)أبو شعيشع ، مختار اسماعيل (١٩٩٨م) ، إعادة هيكلة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية لعملية المراجعة والانتماء المهني بهدف زيادة كفاءة أداء مراجع الحسابات ، ***المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*** ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد الأول ، يناير ، ص ٧٦/ ٩٢

٢)اسماعيل ، صابر محمد (٢٠٠٠م) ، محددات الرضا الوظيفي لدي العاملين في القطاعين الحكومة والخاص بمصر ، دراسة استطلاعية مقارنة ، ***المجلة العلمية*** ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر ، العدد ١٧ ، يونيو ، ص ٢٣٠

٣)الخثيلة، هند ماجد (١٩٩٧م) ، مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم العالي. ***مجلة جامعة الملك سعود***، م ٩ ،العلوم التربوية و الإسلامية(١) ص ص٨٥-١١٢.

٧)الشيخ ، سوسن سالم (١٩٩٧م) ، النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي ، نموذج مقترح ،***المجلة العلمية*** ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر العدد الثالث عشر يونيو ، ص ٢٧٨.

١١)العجمي ، فهيد محمد فهاد صغير (٢٠٠٢م) ، دعم استقلالية المراجع لغرض تضييق فجوة التوقعات بالتطبيق علي دولة الكويت , ***رسالة ماجستير***_ كلية التجارة ، جامعة عين شمس , ، ص ٢٥ .

١٢)العمري، عبيد عبدالله (١٩٩٨) ، ***محددات الإنتماء التنظيمي في القطاع الصحي الحكومي***، مركز البحوث ٧٤، كلية الآداب، جامعة الملك سعود.

١٥)اللوزي، موسى (١٩٩٩) ، ***التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة***. الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان الأردن.

١٨)خطاب ، عايدة سيد (١٩٨٨م) ، ***الإنتماء التنظيمي والرضا عن العمل ،دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية*** ، مجلة العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، م ١٣(١) ، ص ٣٣ .

١٩)راضي ، محمد سامي (١٩٩٩) ، فجوة التوقعات في المراجعة : التشخيص والحلول ، دراسة إنتقادية , ***مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*** ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية , العدد الأول ، مارس , , ص ٧٣٤ .

٢٠)عبد اللطيف ، محمد أيمن (١٩٩٧) ، الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي – المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة_ كلية التجارة- جامعة عين شمس، ، صـــ ٨٢٥.

٢١)عشوش ، محمد أيمن عبد اللطيف (١٩٩٦) ، الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والخصائص الديموجرافية للقوي_العاملة ، دراسة مقارنة ، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة** ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد الأول ، ص ٨٣٥ .

٢٢)علي ، سمية أمين (٢٠٠٣م) ، أثر تزويد المراجع الخارجي بمعلومات عن توقعات المستخدمين الخارجيين على إداركه لواجباته.. ***مجلة المحاسبة والإدارة والتأمينات***– كلية التجارة – جامعة القاهرة – ، العدد الثاني والستون، صـــ ٣٤.

ثانيا: المراجع الأجنبية

-Andrea M. Moscoso Riveros, Ted Shir-Tau Tsai ,(٢٠١١),Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors, ***Int. J. Emerg. Sci.,*** ١(٣), ٣٢٤-٣٤٠, September.

-Angle H. and Perry J. (١٩٨٣). Organizational commitment: individual and organizational influences. Work and Occupation. ١٠(١٩٨٣): ١٢٣-٤٦.

-Antle , R. (١٩٨٤), " Auditor Independence " Journal of Accounting Research , Vol . ٢٢, No. ١ ,Spring , , pp ٦٨١.

-Arriaga, X. B., & Agnew, C. R. (٢٠٠١). Being committed: Affective, cognitive, and conative components or relationship commitment. Personality and Social Psychology Bulletin,٢٧(٩), ١١٩٠-١٢٠٣.

-Chang, E. (١٩٩٦). Career commitment as a complex moderator of organizational
commitment and turnover intention. Human Relations, ٥٢(١٠), ١٢٥٧-١٢٧٨

-Coopey J. ١٩٩٥. Managerial culture and the stillbirth of organizational commitment. ***Human Resource Management Journal.*** ٥(٣): ٥٦-٧٦.

-Glisson, C.& Mark ,D.,(١٩٨٨) , "Predictors of Job satisfaction and Organization Commitment in Human service Organizations , ***Administrative science Quarterly_***, Vol. ٣٣, No. ١/١-١٦٧, March, pp ٦١/٨١.

- Griffin, R. & Moorhead, G. (٢٠٠٧). Organizational Behaviour: Managing People and
Organizations (٩th. ed.). Canada: Cengage.

-Javad Eslami and Davood Gharakhani ,(٢٠١٢) ,Organizational Commitment and Job Satisfaction , ARPN Journal of Science and Technology , VOL. ٢, NO. ٢, March ISSN ٢٢٢٥-٧٢١٧

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (١٩٩١). A three-component conceptualization of organizational commitment. ***Human Resource Management Review,*** ١, ٦١–٨٩.

-Mrayyan, M. T., & Al-Faouri, I. (٢٠٠٨). Predictors of career commitment and job
performance of Jordanian nurses. ***Journal of Nursing Management,*** ١٦, ٢٤٦-٢٥٦

- Ramlall, S. (٢٠٠٤). A Review of Employee Motivation Theories and their Implications
for Employee Retention within Organizations. ***Journal of American Academy of
Business,*** ٥(١/٢), ٥٢-٦٣. Retrieved March ٣٠, ٢٠١١, from ABI/INFORM Global.

-Rusbult, C. E., & Buunk, B. P. (١٩٩٣). Commitment processes in close relationships: An interdependence analysis. ***Journal of Social and Personal Relationships,*** ١٠(٢), ١٧٥–٢٠٤

-Trompeter, Grey ,(١٩٩٤) , " The Effect of Partner Compensation Sgemes and generally accepted accounting principles on audit partner judgment " , Auditing : ***A journal of practice & Theory,*** Fall, , pp. ٥٦/٦٨

- U.S. Senate , (١٩٧٦) , Subcommittee on Reports , Accounting , and Management of the committee on government operations , Metcalf Staff Report , ***the Accounting Establishment*** : Staff Study , U. S. Government Pricing Office ,. pp ٧٣٤/٧٣٥.

- Viator, Ralph and Terri Scandura (١٩٩١) " A study of Mentor -Protégé Relationships in large Public Accounting Firms ", *Accounting Horizons*, September, , pp. ٢٠/٣٠.

- W.Alan, Randolph and Richard S .Blackburn (١٩٨٩) , " *Managing Organizational Behavior*"Irwin , Homewood , IL , Boston , MA ., PP. ٢٥٢/٢٥٣ .

Thesis:

-Brian McMahon,(٢٠٠٧), Organizational Commitment, Relationship Commitment And Their Association With Attachment Style And Locus Of Control , In Partial Fulfillment Of the Requirements for ***the Degree Master of Science in Psychology*** , The Academic Faculty , May,